

Für das Nachschlagewerk: ja
Für die Sammlung: ja
Für die Fachpresse: ja

Gesetz: § 315 BGB; § 242 BGB Ruhegeld

Leitsätze:

1. Hat sich in einer Ruhegeldregelung der Arbeitgeber den Widerruf des Ruhegeldversprechens vorbehalten, so ist in entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 315 BGB zu prüfen, ob der Widerruf nach billigem Ermessen vorzunehmen ist oder im freien Belieben des Arbeitgebers steht. Kann der Arbeitgeber den Widerruf nach freiem Belieben erklären, dann braucht er nur seine, nicht die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auch in diesem Falle muß er sich in den Grenzen der guten Sitten halten und darf sich nicht über das Verbot des Rechtsmißbrauchs und der Willkür hinwegsetzen, d.h. er darf sich bei seinem Widerruf nicht auf Gründe stützen, die offensichtlich unsachlich sind. Insoweit unterliegt auch der dem freien Belieben anheimgestellte Widerruf der gerichtlichen Nachprüfung.
2. Kann jedoch der Arbeitgeber den Widerruf eines Ruhegeldes nur nach billigem Ermessen vornehmen, dann hat er sich gleichsam wie ein Unparteiischer seine Interessen und die Belange des Arbeitnehmers zu vergegenwärtigen, sie gegeneinander abzuwägen und danach seine Entscheidung zu treffen. Der Arbeitgeber muß im Streitfall die Billigkeit seiner Entscheidung durch Anführung besonderer sachlicher Gründe, die zu dem Widerruf geführt haben, dartun und nachweisen.
3. Die Frage, wann der Widerruf nach billigem Ermessen und wann er nach freiem Belieben des Arbeitgebers vorzunehmen ist, hat das Gesetz durch die Bestimmung des § 315 Abs. 1 BGB zunächst dahin entschieden, daß im Zweifel billiges Ermessen maßgebend ist. Daraus ergibt sich, daß der Arbeitgeber, wenn



- 2 -

er sich auf freies Belieben beruft, dartun und eventuell beweisen muß, daß dies ausdrücklich oder jedenfalls unzweideutig vereinbart ist.

4. Ist die Ruhegeldzusage unter einer der in der Praxis üblichen Formeln, z.B. "freiwillig und ohne Rechtsanspruch", oder "je-
derzeitiger Widerruf vorbehalten", oder "ein Rechtsanspruch
auf die Leistung besteht nicht", oder "die Leistungen sind un-
verbindlich" oder mit einer ähnlichen Formel gegeben, dann
wird im allgemeinen, wenn nicht besondere Umstände eine ande-
re Auslegung rechtfertigen, anzunehmen sein, daß der Widerruf
dem freien Belieben des Arbeitgebers, jedoch mit den im Leit-
satz 1 Satz 3 gegebenen Grenzen, unterliegt.
5. Anders ist jedoch die Rechtslage, wenn der Arbeitnehmer auf
Grund einer allgemeinen Ruhegehaltsregelung bereits in den
Ruhestand getreten ist und Ruhegeld bezieht oder der Eintritt
der Ruhegeldberechtigung unmittelbar bevorsteht. In diesem
Zeitpunkt hat sich die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, dem
das Ruhegeld widerruflich zugesagt worden ist, so verfestigt,
daß ein Widerruf nach freiem Belieben nicht mehr zugelassen
werden kann. Ein solches freies Belieben steht bei einer be-
trieblichen Ruhegeldregelung mit den Grundgedanken des Ruhe-
standsverhältnisses, das dem Pensionär allein oder teilweise
eine Grundlage für die Bestreitung seiner Lebensverhältnisse
bietet, in Widerspruch.
6. Der Gleichbehandlungsgrundsatz erfordert es nicht, daß die
zukünftigen Pensionäre den schon vorhandenen gleichgestellt
werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 531/55

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1956

LAG Hannover



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 AZR 531/55

1 Sa 200/55)
2 Sa 201/55) (Hannover)
4 Sa 168/55)

Im Namen des Volkes!

Verkiündet
am 14. Dezember 1956
gez. Mißler, Angest.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1956 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Senatspräsidenten Dr. König und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Gerland für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 13. Juli 1955 - 1 Sa 200/55, 2 Sa 201/55, 4 Sa 168/55 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Alle drei Kläger waren seit Jahrzehnten bei der Beklagten tätig gewesen. Die Kläger zu 2) und 3) schieden im Jahre 1951 aus ihrem Arbeitsverhältnis aus und erhielten neben ihrer Rente aus der öffentlichen Sozialversicherung von der Beklagten eine Unterstützung in Höhe von 40,-- DM monatlich bis einschließlich November 1954. Der Kläger zu 1), der zum 30. Juli 1954 ausgeschieden war, beanspruchte ebenfalls diese Unterstützung und reichte, als die Beklagte die Zahlung ablehnte, eine Klage ein. In jenem Rechtsstreit erging Anerkenntnisurteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 24. November 1954 über ebenfalls 40,-- DM monatlich.

Die Rentenzuschüsse werden bei der Beklagten seit Anfang des letzten Krieges gezahlt, ohne daß eine besondere selbständige oder unselbständige Unterstützungskasse gebildet war oder besondere Rücklagen gemacht wurden. Die bisherige Übung wurde nach dem Zusammenbruch des Jahres 1945 beibehalten und in einer Sitzungsniederschrift des sogenannten Arbeiterrates vom 10. Juli 1945 bestätigt. Die Niederschrift lautet in Ziffer 6 wie folgt:

"Unterstützungskasse"

Die Unterstützungskasse hat sich gut bewährt.

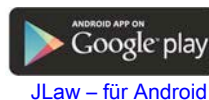
Dazu wurde im Laufe des Krieges von der Firma freiwillig, ohne daß ein rechtlicher Anspruch für den Empfänger besteht, Mitarbeitern, welche 65 Jahre alt sind, Rente erhalten und mindestens 20 Jahre im Betrieb gearbeitet haben, monatlich 50,-- RM bezahlt. Auch ferner wollen wir diese Leistung beibehalten, da den Kameraden, wie wir feststellen konnten, sehr damit geholfen ist."

Nach Erlaß des Anerkenntnisurteils zu Gunsten des Klägers zu 1) richtete die Beklagte an ihre insgesamt acht Pensionäre (darunter die drei Kläger) folgendes Schreiben:

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

"Wir sehen uns zu unserem Bedauern gezwungen, Ihnen mitzuteilen, daß wir die bisherigen Zahlungen mit Ablauf des Monats November d.J. einstellen müssen.

Bei der gegenwärtigen finanz- und tarifrechtlichen Situation wird die Altersversorgung nach Forderung der Arbeitnehmer-Vertretungen künftig einen Bestandteil der Tarifverträge bilden, wie auch die Abgaben für Rentenzahlungen von Staatswegen derart in die Höhe geschraubt werden, daß eine befriedigende Deckung von dort aus zu erwarten ist, wie auch die jetzige Rentenerhöhung beweist.

Diese Maßnahme wird generell durchgeführt, so daß das Prinzip der Gleichbehandlung gewahrt bleibt."

Die Kläger halten diese Maßnahme nicht für gerechtfertigt und haben deshalb die Rente für die Monate Dezember 1954 und Januar bzw. Februar 1955 eingeklagt. Außerdem begehren die Kläger zu 2) und 3) die Feststellung, daß die Beklagte auch über die eingeklagten Teilbeträge hinaus verpflichtet sei, weiterhin 40,-- DM monatlich zu zahlen. Die Kläger räumen zwar ein, daß das Ruhegeldversprechen der Beklagten widerruflich gewesen sei, der Widerruf sei hier aber entgegen einem billigen Ermessen, ja sogar willkürlich ausgeübt worden.

Die Beklagte gibt zwar zu, daß sie sich nicht in einer finanziellen Notlage befindet, es bestehe jedoch ein ausreichender Anlaß zum Widerruf der Unterstützung, da sie entsprechende Deckungsrücklagen nicht gebildet habe und auf Grund eines versicherungsmathematischen Gutachtens nunmehr zu der Erkenntnis gekommen sei, daß der Betrieb zukünftig durch steigende Unterstützungsleistung an eine immer größere Zahl von Arbeitnehmern in nicht tragbarer Weise finanziell belastet werde. In dem Vorprozeß des Klägers zu 1) sei sie nämlich darauf hingewiesen worden, daß sie auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes gehalten sei, auch allen weiteren Arbeitnehmern in Zukunft eine gleiche Unterstützung zu gewähren. Dem Kläger zu 3) wirft die Beklagte auch vor, daß er sich ihr gegenüber auf einen die Wahrheit entstellenden Zeitungsartikel



- 4 -

berufen habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage entsprochen. Mit der Revision begehrt die Beklagte Abweisung der Klage, während die Kläger um Zurückweisung der Revision gebeten haben.

Entscheidungsgründe

Das Berufungsgericht hat ohne Rechtsirrtum festgestellt, daß es sich bei den Rentenzahlungen um eine jederzeit wider-
rufliche Ruhegeldverpflichtung handelt.

I. Hat sich in einer Ruhegeldregelung der Arbeitgeber den Widerruf des Ruhegeldversprechens vorbehalten, so ist in entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 315 BGB zu prüfen, ob der Widerruf nach billigem Ermessen vorzunehmen ist oder im freien Belieben des Arbeitgebers steht (Urteil des Senats vom 13. Juli 1956 - 1 AZR 361/54, AP Nr. 13 zu § 242 BGB Ruhegeld). Kann der Arbeitgeber den Widerruf nach freiem Belieben erklären, dann braucht er nur seine, nicht die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auch in diesem Falle muß er sich in den Grenzen der guten Sitten halten und darf sich nicht über das Verbot des Rechtsmißbrauchs und der Willkür hinwegsetzen, d.h. er darf sich bei seinem Widerruf nicht auf Gründe stützen, die offensichtlich unsachlich sind. Insoweit unterliegt auch der dem freien Belieben anheimgestellte Widerruf der gerichtlichen Nachprüfung.

Kann jedoch der Arbeitgeber den Widerruf eines Ruhegeldes nur nach billigem Ermessen vornehmen, dann hat er sich gleichsam wie ein Unparteiischer seine Interessen und die Belange des Arbeitnehmers zu vergegenwärtigen, sie gegeneinander abzuwägen und danach seine Entscheidung zu treffen. Der

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android

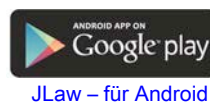


JLaw – für iOS

Arbeitgeber muß im Streitfall die Billigkeit seiner Entscheidung durch Anführung besonderer sachlicher Gründe, die zu dem Widerruf geführt haben, dartun und eventuell beweisen.

Die Frage, wann der Widerruf nach billigem Ermessen und wann er nach freiem Belieben des Arbeitgebers vorzunehmen ist, hat das Gesetz durch die Bestimmung des § 315 Abs. 1 BGB zunächst dahin entschieden, daß im Zweifel billiges Ermessen maßgebend ist. Daraus ergibt sich, daß der Arbeitgeber, wenn er sich auf freies Belieben beruft, dartun und im Streitfall beweisen muß, daß dies ausdrücklich oder jedenfalls unzweideutig vereinbart ist. Ist die Ruhegeldzusage unter einer der in der Praxis üblichen Formeln, z.B. "freiwillig und ohne Rechtsanspruch", oder "jederzeitiger Widerruf vorbehalten", oder "ein Rechtsanspruch auf die Leistung besteht nicht", oder "die Leistungen sind unverbindlich" oder mit einer ähnlichen Formel gegeben, dann wird im allgemeinen, wenn nicht besondere Umstände eine andere Auslegung rechtfertigen, anzunehmen sein, daß der Widerruf dem freien Belieben des Arbeitgebers unterliegt, das jedoch durch das Verbot des Rechtsmißbrauchs, der Willkür und des Verstoßes gegen die guten Sitten begrenzt bleibt.

Anders ist jedoch die Rechtslage, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer allgemeinen Ruhegehaltsregelung bereits in den Ruhestand getreten ist und Ruhegeld bezieht oder der Eintritt der Ruhegeldberechtigung unmittelbar bevorsteht. In diesem Zeitpunkt hat sich die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, dem das Ruhegeld widerruflich zugesagt worden ist, so verfestigt, daß ein Widerruf nach freiem Belieben nicht mehr zugelassen werden kann. Ein solches freies Belieben steht bei einer betrieblichen Ruhegeldregelung mit dem Grundgedanken des nunmehr eingetretenen Ruhestandsverhältnisses in Widerspruch. Es kann jetzt nicht mehr zugelassen werden, daß der Arbeitgeber nur seine Interessen bei Ausübung des Widerrufs berücksichtigt.



Denn die Tatsache, daß die Rente dem Pensionär, der regelmäßig zudem nicht mehr arbeitsfähig ist, nunmehr bestimmungsgemäß unmittelbar ganz oder teilweise die Grundlage für die Bestreitung seines Lebensunterhalts bieten soll, erfordert es zwingend, eine Abwägung vorzunehmen und dem berechtigten Interesse des Pensionärs Rechnung zu tragen. Ein vorbehaltener jederzeitiger Widerruf kann daher nach Eintritt des Ruhestandes vom Arbeitgeber nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden.

II. Der Widerruf konnte daher im vorliegenden Falle nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden, da alle Kläger bereits im Ruhestand lebten. Ohne Rechtsirrtum hat das Berufungsgericht angenommen, daß der Widerruf der Billigkeit nicht entspricht. Ob er - wie das Berufungsgericht darüber hinaus meint - geradezu willkürlich ist, konnte dahingestellt bleiben.

Was zunächst die beiden im Widerrufsschreiben vom November 1954 genannten Gründe angeht, so entbehren sie einer sachlichen Rechtfertigung. Es fehlt ein sachlicher Anlaß, ein betriebliches Ruhegeld zu widerrufen, weil etwa zukünftig die Altersversorgung tariflich geregelt werden könnte oder weil nach Erhöhung der Beiträge für die staatlichen Renten künftig etwa eine ausreichende Versorgung aller Rentenempfänger aus öffentlichen Mitteln gesichert sei. Das alles kann zum mindesten solange nicht gelten, als die Änderungen nicht eingetreten sind. Die Beklagte hat weiter auf die Tatsache hingewiesen, daß sie mit steigenden Unterstützungsleistungen zu rechnen habe und dadurch - zwar nicht gegenwärtig, aber doch in Zukunft - einer für sie nicht tragbaren finanziellen Belastung ausgesetzt sei. Nach Meinung der Revision müsse sie dem eingeholten versicherungsmathematischen Gutachten entsprechend einen Deckungsfonds von weit über 100.000,-- DM bilden. Gegenüber diesem Vorbringen der Revision hat jedoch schon das Berufungsgericht zu Recht darauf hingewiesen, daß die Pensions-



verpflichtungen des Arbeitgebers nicht von der Einstellung entsprechender Posten in die Jahresbilanz abhängig sind. Die Ruhegeldverpflichtung ist die Voraussetzung für die Einstellung eines etwaigen Bilanzpostens und nicht umgekehrt der Bilanzposten die Voraussetzung für einen Ruhegeldempfang (AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegeld). Das Berufungsgericht hat daher auch zu Recht davon abgesehen, die von der Beklagten insoweit angetretenen Beweise zu erheben. Die von der Revision dieserhalb erhobene Verfahrensrüge ist unbegründet. Die Beklagte gibt selbst zu, daß die gegenwärtige Belastung mit Unterstützungszahlungen in Höhe von rd. 400,-- DM monatlich für den Betrieb finanziell nicht ins Gewicht fällt.

III. Wenn die Beklagte zukünftig dadurch, daß ein Arbeitnehmer nach dem anderen die Altersgrenze erreicht oder arbeitsunfähig wird, finanziell durch steigende Leistung in untragbarer Weise belastet zu werden glaubt, so ist sie nicht gehindert, gegenüber den noch nicht in den Ruhestand getretenen Arbeitnehmern ihr Ruhegeldversprechen nach freiem Belieben, d.h. unter Berücksichtigung nur des eigenen sachlichen Interesses, zu widerrufen, weil der freie Widerruf bei den noch im aktiven Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern nicht an die Grundsätze des billigen Ermessens gebunden ist. Auch erfordert es der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, daß die zukünftigen Pensionäre den schon vorhandenen gleichgestellt werden.

IV. Den besonderen Vorwurf, den die Beklagte gegenüber dem Kläger zu 3) erhebt, hat das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum und im wesentlichen aus tatsächlichen Gründen zurückgewiesen.

Die Revision der Beklagten mußte daher als unbegründet zurückgewiesen werden.

gez. Nipperdey

Krell

Dr. Poelmann

Dr. Gerland

Dr. König

